

МОРФОЛОГИЯ ИНСТИТУТОВ УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРИФИРМЕННЫМИ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

*Калабина Е.Г.
(Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург)*

Институциональный анализ занял прочное место в современной экономической теории. Асимметрия информации, неполнота прав собственности, ограниченная рациональность участников взаимодействий и склонность к оппортунистическому поведению - все эти характеристики реальных отношений учитываются при изучении и моделировании экономических взаимодействий.

Целью настоящего исследования являются выявление процессов становления институтов управления внутрифирменными трудовыми отношениями и морфологический анализ их основных форм.

В рамках теории институционализма человек рассматривается как актор. Актор - понятие заимствованное экономической наукой из социологии, означающее лицо, которое действует сознательно, принимает значимые для себя и других решения. Принципиальная разница в трактовке понятий «агент», наиболее распространенном в институциональной теории и понятием «актор» заключается в том, что действия каждым из участников принимаются либо под давлением извне, либо как результат сочетания внутренних побудительных мотивов и детерминированных условий.

Развитие теории институционализма обогащает инструментарий исследователей возможностью иного понимания институтов, когда они перестают быть непреодолимыми препятствиями, а поддаются воздействию и изменению.

Институционализм определяет конструкцию экономического выбора участников хозяйствующих субъектов:

Структуры, внешние по отношению к участникам (институты, контракты, сети)

Экономическая культура, которая существует в виде ментальных устойчивых конструкций (знания и ценности)

Конвенции (соглашения, договоренности) между участниками.

Исходным в понимании мотивов экономического выбора людей лежат устойчивые стереотипы поведения (рутины), возникающие на основе прошлого успешного опыта и позволяющие экономить на издержках, и личностные ценности, которые образуют ментальные модели восприятия окружающего мира. В процессе взаимодействия людям приходится корректировать эти модели, формируя общие базовые представления.

Институты создают стимулы, влияющие на поведение людей, снижая издержки выбора в условиях неопределенности, позволяя структурировать затраты на функционирование в рамках системы. Формирование этих институтов представляет собой процесс как экзогенный, так и эндогенный.

Вместе с тем попытки извне внедрить чуждые правила могут быть неудачны, если они пойдут вразрез с культурой и неформальными практиками, которые уже приняты как впрочем и наоборот.

Институты крайне инертны в силу множества различных объективных причин - культурных , исторических, организационных , однако, они могут меняться.

Институты, в рамках которых акторы осуществляют свой выбор, формируют устойчивые связи и структуры отношений (сети) между ними.

Сети можно выделить в любых взаимодействиях, они могут относиться как информации, людям, ресурсам и пр. Сети образуют совокупностью информационных , ресурсных и доверительных связей акторов, поскольку именно такие связи влияют на их стимулы и поведение. О важности социальных связей и их влиянии на экономическое поведение одним из первых писал М. Грановеттер [1985].

Признается в настоящее время тот факт, что важным фактором определяющим успешное развитие общества, государства экономического субъекта являются как институты «заимствованные», так собственно «выращенные». Применительно к институтам акторам доступны несколько стратегий поведения , находящихся в диапазоне от «заимствования» до «выращивания» :

➤ **Следование институтам** , когда участник отношений становится агентом института, ожидающим вознаграждения за надлежащее исполнение роли и поведение рационально. Система институтов обладает большими возможностями принуждения и вознаграждения.

➤ **Использование институтов**, когда актор стремится извлечь выгоду из возможностей и выбирает любую ненаказуемую поведенческую стратегию. Вместе с тем актор использует институты с иными целями, нежели те, для достижения которых они изначально создавались. Чем лучше институт освоен, тем больше возможностей у актора по его использованию.

➤ **Проектирование и конструирование институтов**, возникает в тех случаях когда актор стремится изменить сам институт, обладая соответствующими властными полномочиями и ресурсами.

Различная глубина и разнообразие исследований в данной теме, к сожалению, обходят стороной одну из существенных сторон управления деятельностью предприятий - систему управления внутрифирменными трудовыми отношениями.

Вслед за Е.В.Поповым [2005] можно утверждать, что попытки классификации экономических институтов по определенным системным признакам весьма часты и разнообразны.

Макроэкономические институты подробно представлены в исследовании В. Полтеровича [2001] о трансплантации институтов, микроэкономические институты изучены Поповым Е.В.[2005], эволюция институтов на уровне хозяйствующих субъектов рассмотрена в работах Клейнера Г.Б. [2004] и др.

Однако трудовые отношения как особая сфера экономического, социального и информационного пространства хозяйствующих субъектов пока остается лишь в ограниченном поле зрения исследователей - институционалистов.

Отчасти это объясняется тем ,что отношения между акторами на уровне первичного экономического субъекта продолжают оставаться на начальном этапе институализации. Для этого этапа характерно неравноправное положение и почти полная зависимость работника от работодателя,

правовая незащищенность наемного персонала и отсутствие легитимных организаций, реально отстаивающих его интересы. Можно лишь утверждать о первоначальных предпосылках к осознанию наемными работниками необходимости диалога с работодателями на основе развития механизмов переговорного процесса.

Становление институтов управления внутрифирменными трудовыми отношениями, по нашему мнению, можно рассматривать сквозь призму *трехмерности* :

- экзогенность- эндогенность их природной сущности,
- работник – работодатель как основные акторы взаимодействий,
- выращивание – заимствование процессов их становления.

Нам представляется возможным выделить лишь на некоторых из них:

институт управления внутрифирменным оппортунизмом работников
институт организационных рутин
институт социального партнерства
институт занятости
институт доверия
институт трудового контракта
институт трудовых традиций и т.д.

Таблица 1

Основные характеристики моделей социального партнерства на уровне основных экономических субъектов

Модели	Преобладающий тип отношений	Основной инструмент	Тип партнерства
Корпоративная солидарность	Неформальные, доверительные	Коллективный Договор	Партнеры-солидаристы
Индивидуализированные трудовые отношения	Формальные, деловые	Трудовой контракт	Партнеры-индивидуалисты
Конфликтное противостояние	Конфликтные	Независимый профсоюз	Партнеры-антагонисты

В частности, институт социального партнерства, как показывает эмпирический анализ практики российских предприятий, может иметь три модели проявления: корпоративная солидарность, индивидуализированные трудовые отношения, конфликтное противостояние.

Представляется актуальным эмпирическое выявление основных факторов, обуславливающих большую приближенность акторов к идеальным моделям социального партнерства. Эмпирическая проверка была проведена по двум первым моделям социального партнерства, поскольку третья модель не получила еще существенного распространения и не оценивалась как состоявшаяся. Исследование проводилось на пяти предприятиях Свердловской области в 2000г., и повторное исследование проводилось на трех предприятиях в 2005г.

Каждая из представленных моделей может быть охарактеризована рядом признаков: преобладающий тип отношений, основной тип взаимодействия, тип партнерства.

Модель индивидуализации в трудовых отношениях с руководством подчеркивает приоритеты деловитости и формализованности перед доверительностью и дружбой, выполнения текущей работы в строгом соответствии со своими служебными обязанностями, а не требованиями и желаниями руководителя, отрицательного отношения к вмешательству в выполняемые профессиональные обязанности.

Модель корпоративной солидарности (коллективной ответственности) за работу предполагает высокий уровень ответственности за работу всего предприятия и своего подразделения, ответственность за работу.

Результаты исследования позволили сделать вывод о том, что при нормальных условиях труда и хороших отношениях с руководством выбирается модель корпоративной солидарности, а при условиях, оцениваемых как неустойчивые и напряженные - модель делового партнерства.

Таким образом, выявление основных типов институтов управления внутрифирменными трудовыми отношениями, понимание их природы и условий «выращивания» позволяет выявить достоверное и целостное представление об организационной стороне деятельности предприятия и способствует принятию обоснованных управленческих решений по его развитию.

ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ МЕНЕДЖЕРОВ (НА ОСНОВЕ ДАННЫХ ПО г. ЕКАТЕРИНБУРГУ)

Калабина М.А.

*(Уральский государственный университет им. А.М.Горького,
Екатеринбург)*

Пожалуй, самым важным и насущным вопросом для подавляющего большинства людей является заработная плата. Известно, что на нее влияет множество различных внутренних и внешних факторов. Это и профессиональные характеристики работника, и уровень его образования, его пол, возраст, а так же уровень безработицы в стране и т.д. Однако, в каждой стране (и даже регионе страны) значимость того или иного фактора может быть различна, где-то могут появляться дополнительные или не играть роли «общепризнанные» факторы.

Нами было проведено исследование по городу Екатеринбургу относительно зависимости заработной платы от типа, размера компании, в которой работает человек (ведущая или рядовая компания на рынке) и от его положения в компании (топ-менеджер, менеджер среднего звена или рядовой работник компании). Выдвигалась гипотеза о том, что оба этих фактора являются значимыми.

Регрессионный анализ методом наименьших квадратов был проведен на основе данных «Мониторинга рынка труда города Екатеринбурга за I квартал 2003 года» кадрового агентства «Карьера Юнион», г. Екатеринбург.

Выборка была представлена 40 значениями. Введены следующие обозначения: Wage – заработная плата, зависимая переменная. Переменная Level of worker – dummy-переменная, такая, что 1 это самое высшее звено, топ-менеджмент, 2 – среднее звено управленцев, а 3 – рядовые работники. Переменная Type of company так же dummy-переменная, где 1 – ведущие компании на рынке, 2 – рядовые компании.

При расчетах получились следующие показатели: